

**DAMPAK KOMITMEN ORGANISASI, SELF EFFICACY
TERHADAP KONFLIK PERAN DAN KINERJA
KARYAWATI PT. HM SAMPOERNA, Tbk
DI SURABAYA**

Wiwik Handayani*

ABSTRACT

There are many things need motivated married woman to work. Indonesian woman show high performance in education and working word. People have psychologist pressing from environment. It causes problem in family position (her role) and duty in his job and family as mother. This research has done to know the effect of organization commitment, self efficacy to role conflict and her performance as an employment at PT. Sampoerna, Tbk.

Variabel use in this research are organization commitment, self efficacy, role conflict and performance as production employment in PT. Sampoerna, Tbk. Purposive Sampling is used to find sampel. We have 150 sampel. We ask 200 people to fill questioner form. Data analyze by Structural Equation Modeling (SEM).

The statistic analyze show that organization commitment has negative effect and significant to role conflict and performance, Self efficacy has positive effect and significant to role conflict and performance, and Role conflict has negative effect and significant to performance in production department employment of PT. Sampoerna, Tbk.

Keyword: Organization Commitment, Self Efficacy, Role Conflict and Performance

**Dosen Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UPN"Veteran"Jatim*

PENDAHULUAN

Saat ini, sudah banyak kaum wanita memiliki gelar kesarjanaan, memimpin suatu kelompok dan menduduki posisi istimewa di suatu perusahaan dan instansi pemerintahan, yang semula hanya dijabat oleh kaum lelaki.

Hubungan antara seseorang dengan lingkungan pekerjaannya dapat menyebabkan terjadinya tekanan psikologis yang selanjutnya akan mempengaruhi perilaku, baik di lingkungan kerja maupun lingkungan keluarga. Bentuk nyata tekanan psikologis tersebut adalah konflik peran ganda. Konflik peran ganda diantaranya disebabkan oleh tekanan organisasional di tempat kerja dan atau ketidaksesuaian antara harapan dengan pencapaian hasil. Tekanan organisasional pada karyawan dapat muncul ketika karyawan tersebut terlalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya dan atau malah merasa terbebani dan merasa tidak mampu mengerjakan tugas yang diberikan.

Pada karyawan wanita berkeluarga, potensi munculnya konflik peran menjadi semakin besar. Hal tersebut disebabkan karyawan wanita berkeluarga memiliki peran ganda, yaitu berperan sebagai ibu rumah tangga yang mengatur urusan keluarga dan berperan sebagai anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap tugas yang diembannya. Luthans, (1979), menjelaskan bahwa seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan dan jika ia berusaha mematuhi satu diantaranya, maka ia akan mengalami kesulitan.

Diantara permasalahan yang muncul akibat tuntutan komitmen organisasi adalah terjadinya konflik peran. Siwi (2005 : 9) di dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa wanita yang bekerja dan menjunjung tinggi pada profesinya akan lebih mengalami konflik peran.

Di samping tuntutan komitmen organisasional, manajemen perusahaan juga menuntut *self efficacy* tinggi dari setiap karyawannya. Bandura, (1997) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi lebih percaya ia akan mampu mencapai kinerja meskipun ada tekanan pada pekerjaan. Dengan demikian karyawan wanita yang memiliki *self efficacy* yang

tinggi akan berusaha bekerja secara maksimal, sesuai dengan harapan. Namun demikian apabila mengalami kegagalan, mereka yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung mengalami konflik peran. Kesulitan atau konflik peran tersebut tentunya akan menghalangi karyawan wanita di dalam pencapaian kinerja.

Begitu pula yang terjadi di PT. HM Sampoerna, meningkatnya jumlah produk cacat Sigaret Kretek Tangan (SKT) pada beberapa tahun terakhir merupakan indikasi penurunan kinerja karyawan bagian Produksi. Artinya bahwa kinerja yang dicapai tidak sesuai dengan harapan. Diantaranya adalah pada tahun 2001, diketahui produk SKT cacat sebesar 7,9% tahun 2002 naik menjadi 8,2%, dan tahun 2003 sampai 2005 terus naik, berturut-turut adalah 8,3%, 9,7%, dan 11,8%. Angka tersebut diatas adalah akumulasi prosentase keluaran cacat pada semua proses transformasi, berupa cacat karena hasil produksi tidak sesuai dengan spesifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Diantara spesifikasi yang dimaksud adalah tembakau yang terlalu lembab, perubahan warna dan rasa tembakau, kertas lintingan terkoyak, kertas lintingan tidak rekat sempurna, porsi lintingan terlalu besar atau terlalu kecil, dan lainnya. Kenaikan prosentase produk cacat tersebut diduga disebabkan oleh komitmen organisasi dan sel efficacy yang rendah sehingga berakibat turunnya kinerja.. Untuk itulah penting dilakukan penelitian tentang Dampak Komitmen Organisasi, Self efficacy terhadap Konflik Peran dan Kinerja Karyawan Wanita PT. HM Sampoerna Surabaya.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap konflik peran pada karyawan wanita?
2. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap konflik peran pada karyawan wanita?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita?
4. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita?
5. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pertanyaan penelitian yang telah diajukan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap konflik peran pada karyawan wanita.
2. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap konflik peran pada karyawan wanita.
3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan wanita
4. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan wanita
5. Menganalisis pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan wanita.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini meliputi keperluan praktis yang dapat diterapkan sebagai kebijakan oleh para pengambil keputusan dalam kebijakan pengembangan sumberdaya manusia khususnya wanita. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kegunaan bagi pengembangan teoritis dalam upaya menanamkan komitmen yang kuat, *self-efficacy* yang tinggi dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kajian Pustaka, Kerangka Konseptual, dan Hipotesis

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Williams, dkk., (1986) dalam (Toly, 1999 : 105). berpendapat bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat kekerapan identifikasi dan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya, dimana karakteristik komitmen organisasional antara lain adalah: loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi, dan keinginan untuk menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi secara umum dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap

organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi (Charles O'Reilly, 1989 dalam Djati dan Khusaini, 2003).

Self Efficacy

Bandura (1994 : 71) mendefinisikan *Self efficacy* sebagai kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu yang mempengaruhi aktivitas pribadi. *Self efficacy* menentukan bagaimana seseorang merasakan, berpikir, memotivasi diri sendiri dan berkelakuan. Keyakinan tersebut mewujudkan bermacam-macam pengaruh melalui empat proses utama termasuk kognitif, motivasi, afeksi dan proses seleksi).

Konflik Peran

Gregson dan Auno, (1994) mendefinisikan konflik peran sebagai ketidaksesuaian pengharapan yang berhubungan dengan peran. Harapan akan peran terjadi jika seseorang mengharapkan bagaimana orang lain melakukan perilaku tertentu. *Role conflict* atau konflik peran didefinisikan oleh Brief et al sebagai "*the incongruity of expectations associated with a role*". Jadi, konflik peran (tekanan) itu adalah adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran.

Yang, dkk., (2000) mengidentifikasikan konflik peran pada pekerja wanita menikah (*work-family conflict*) ke dalam 3 indikator yaitu: (1) *Time based conflict*. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). (2) *Strain-based conflict*. Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya. (3) *Behaviour-based conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang digunakan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga)

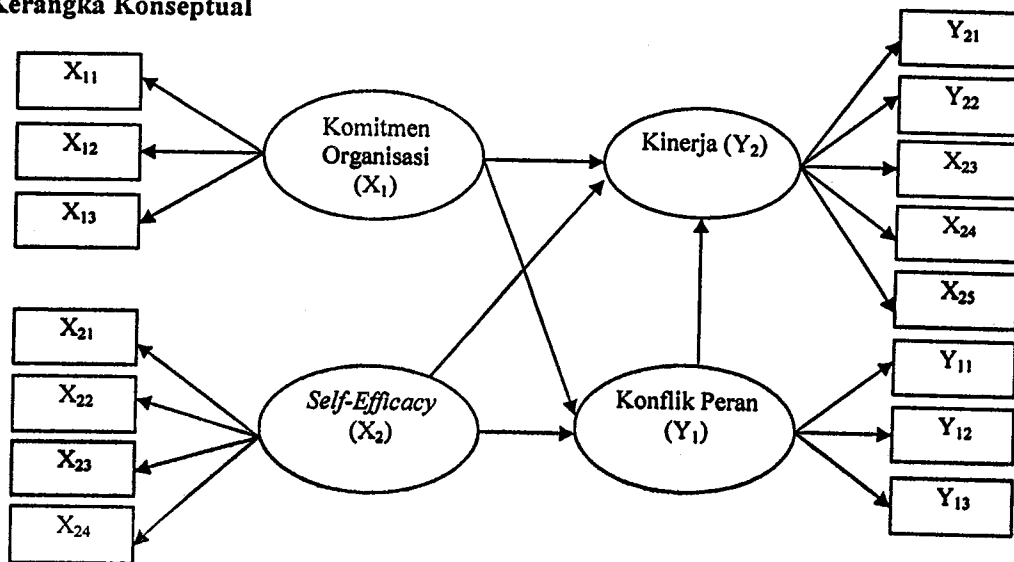
Kinerja

Menurut Mangkunegara, (2005) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bernadin, dkk., memberikan suatu batasan mengenai *performance* sebagai "...the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time periode" (catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode tertentu). Sedangkan penilaian performansi adalah suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk me-reward kinerja sebelumnya dan memotivasi perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang (Gomes, 1999: 135)

Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Konflik Peran

Komitmen organisasi merupakan kontrak psikologis antara pekerja dengan perusahaan. Kontrak psikologis merupakan suatu perjanjian tak tertulis yang merumuskan apa yang diharapkan oleh manajemen dari pegawai dan apa yang diharapkan dari pegawai dari manajemen. Jika karyawan gagal memperoleh kontrak psikologis maka akan menghasilkan konflik disfungsional yang akan menurunkan *performance* organisasi dan kelompok (Kusnadi, dkk., 1999 : 543). Siwi (2005 : 9) di dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa wanita yang bekerja dan menjunjung tinggi pada profesinya akan lebih mengalami konflik peran. Dengan demikian, perubahan komitmen organisasi pada diri karyawan wanita akan berpengaruh pada besar kecil kemungkinan terjadinya konflik peran.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap konflik peran pada karyawan wanita.
2. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap konflik peran pada karyawan wanita
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan wanita
4. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan wanita
5. Konflik peran berpengaruh negatif terhadap pada kinerja karyawan wanita

METODE PENELITIAN

Pengukuran Variabel

Skala yang digunakan adalah skala Likert, merupakan suatu pemberian angka kepada kelompok dari obyek-obyek yang mempunyai sifat skala nominal dan ordinal ditambah dengan satu sifat lain yaitu jarak yang sama pada skala interval (Sitinjak, 2006 : 14). Skala Likert yang digunakan adalah skala 5 poin yaitu mulai dari skor 1 (Sangat tidak setuju, skor 2 (tidak setuju), skor 3 (Antara setuju dan tidak setuju), skor 4 (Setuju) dan skor 5 (Sangat setuju).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita yang telah menikah dan berkeluarga Departemen Produksi PT. HM. Sampoerna, Tbk. Teknik penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu mengambil sampel berdasarkan tujuannya, dengan kriteria (1) karyawan wanita Departemen Produksi PT. HM. Sampoerna, Tbk. (2) karyawan wanita yang telah menikah dan berkeluarga. (3) karyawan wanita yang masih aktif dan telah bekerja diatas 2 tahun.

Besarnya sampel didasarkan atas pendapat Ferdinand, (2002 : 48), yang menyatakan bahwa jumlah sampel adalah jumlah indikator dikali 5-10. dalam penelitian ini, jumlah sampel ditetapkan dengan cara mengalikan 15 indikator dengan 10.

Teknik Analisis

Model yang digunakan untuk menganalisis adalah SEM (*Structural Equation Modeling*), karena mampu menganalisis variabel laten atau konstruk yang disertai indikator-indikatornya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

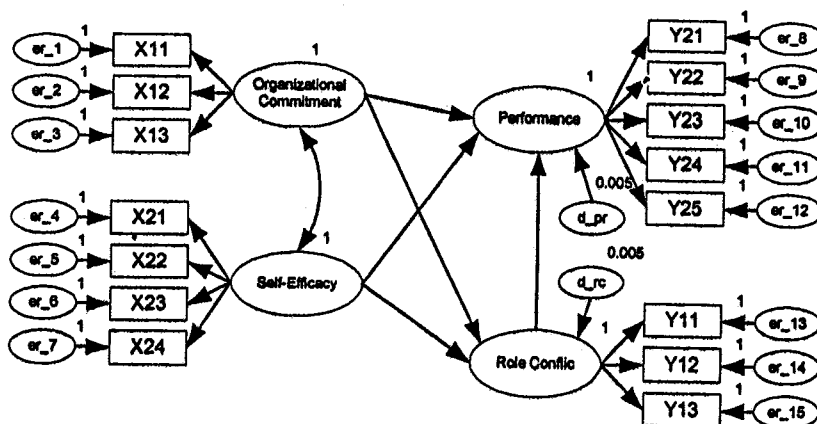
Evaluasi Terhadap Model dengan *One-Step Approach to SEM*

One Step Approach to SEM digunakan apabila model diyakini bahwa dilandasi teori yang kuat serta validitas & reliabilitas data sangat baik (Hair, et.al., 1998). Evaluasi terhadap hasil pengujian model tersebut (*Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices-Base Model*) adalah sebagai berikut:

Tabel 1 : Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit Indices (Base Model)*

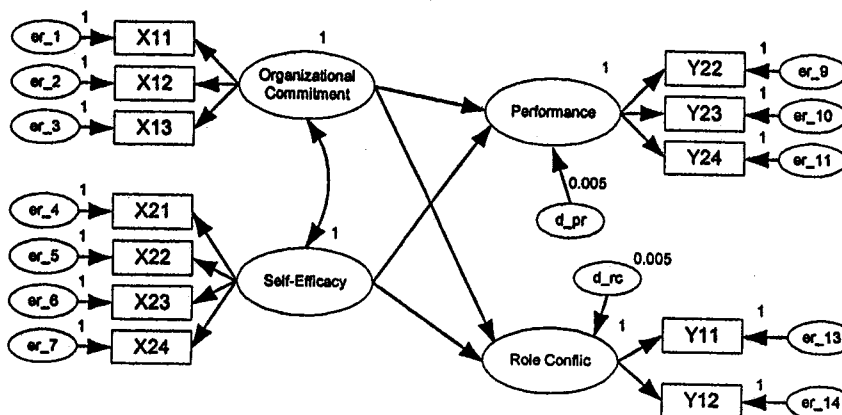
Kriteria	Hasil	Nilai Kritis *)	Evaluasi Model
Cmin/DF	2.000	$\leq 2,00$	baik
Probability	0.000	$\geq 0,05$	Kurang baik
RMSEA	0.082	$\leq 0,08$	Kurang baik
GFI	0.872	$\geq 0,90$	Kurang baik
TLI	0.822	$\geq 0,90$	Kurang baik
CFI	0.628	$\geq 0,95$	Kurang baik

Terlihat dari tabel *Goodness of Fit Indices* bahwa *base model* menghasilkan solusi yang unik. Artinya, model tersebut mampu menghasilkan matrik informasi yang seharusnya dihasilkan (informasi *fit index* tidak kosong).



Gambar 2 : Base Model

Berdasarkan uji *Reliability Consistency Internal* terdapat indikator tereliminasi sehingga model berubah seperti pada gambar 3 sebagai berikut:



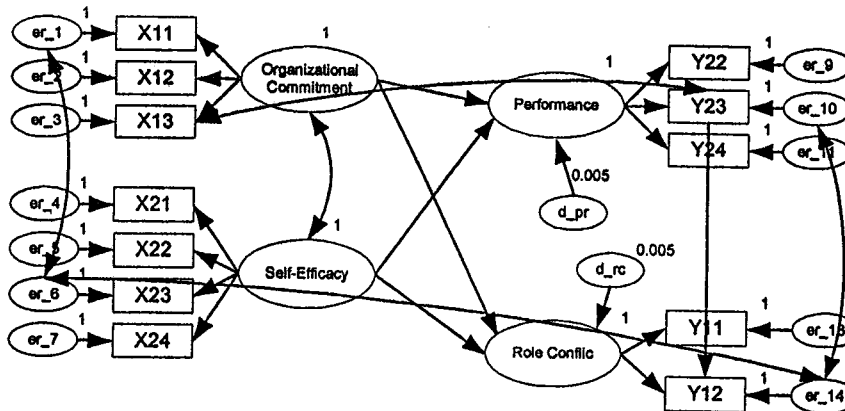
Gambar 3 : Model Eliminasi

Evaluasi terhadap hasil pengujian model tersebut (*Evaluasi Kriteria Goodness of Fit indices- Eliminasi*) dapat dilihat dalam tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 : Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit Indices* (Eliminasi)

Kriteria	Hasil	Nilai Kritis *)	Evaluasi Model
Cmin/DF	1.726	$\leq 2,00$	baik
Probability	0.001	$\geq 0,05$	Kurang baik
RMSEA	0.070	$\leq 0,08$	baik
GFI	0.919	$\geq 0,90$	baik
TLI	0.874	$\geq 0,90$	Kurang baik
CFI	0.771	$\geq 0,95$	Kurang baik

Terlihat dari tabel *Goodness of Fit Indices* (Eliminasi) bahwa *base model* menghasilkan solusi yang unik. Artinya, model eliminasi tersebut mampu menghasilkan matrik informasi yang seharusnya dihasilkan (informasi *fit index* tidak kosong). Tetapi dari evaluasi model seluruh kriteria belum seluruhnya baik. Dengan demikian model perlu dimodifikasi seperti pada gambar 4 :



Gambar 4 : Model Modifikasi

Evaluasi terhadap hasil pengujian model tersebut (*Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices- eliminasi-modifikasi*) dapat dilihat dalam tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3 : Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit Indices* (Eliminasi)

Kriteria	Hasil	Nilai Kritis *)	Evaluasi Model
Cmin/DF	0.878	$\leq 2,00$	baik
Probability	0.704	$\geq 0,05$	baik
RMSEA	0.000	$\leq 0,08$	baik
GFI	0.960	$\geq 0,90$	baik
TLI	0.931	$\geq 0,90$	baik
CFI	1.039	$\geq 0,95$	baik

Dari hasil evaluasi terhadap model *one step approach* eliminasi-modifikasi ternyata dari semua kriteria *goodness of fit* yang digunakan, seluruhnya menunjukkan hasil evaluasi model yang baik, berarti model telah sesuai dengan data. Artinya, model konseptual yang dikembangkan dan dilandasi oleh teori telah sepenuhnya didukung oleh fakta. Dengan demikian model ini adalah model yang terbaik untuk menjelaskan keterkaitan antar variabel dalam model.

Analisis dan Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis hubungan kausal antara Komitmen Organisasi (X1), *self-efficacy* (X2), Konflik Peran (Y1), dan Kinerja (Y2) berikut disajikan koefisien jalur yang menunjukkan hubungan kausal antar variabel tersebut.

Tabel 4 : Koefisien Jalur (*Standardize Regression*) antar Variabel

Jalur	Koefisien Jalur	Probability (P)	Keterangan
Konflik Peran ← <i>Self-efficacy</i>	1.033	0.002	Signifikan
Konflik Peran ← Komitmen organisasi	-0.946	0.004	Signifikan
Kinerja ← Konflik Peran	-3.572	0.000	Signifikan
Kinerja ← Komitmen organisasi	-3.710	0.009	Signifikan
Kinerja ← <i>Self-efficacy</i>	4.050	0.006	Signifikan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Konflik Peran

Uji kausalitas variabel komitmen organisasi terhadap konflik peran menghasilkan nilai negatif dan signifikan tidak dapat diterima. Hasil ini tidak sesuai dengan hipotesis sebelumnya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap konflik peran pada karyawan wanita. Hal ini tidak konsisten dengan penelitian Siwi, (2005 : 9) bahwa wanita yang bekerja dan menjunjung tinggi pada profesinya akan lebih mengalami konflik peran. Kusnadi, dkk., (1999 : 543) yaitu jika karyawan gagal memperoleh kontrak psikologis maka akan menghasilkan konflik disfungsi yang akan menurunkan *performance* organisasi dan kelompok. Dalam hubungannya dengan karyawan wanita departemen produksi PT HM. Sampoerna, Tbk mampu mengkondisikan diri dengan baik di lingkungan keluarga dan lingkungan kerja karena sebagian besar tanggung jawab di dalam keluarga dilakukan oleh suaminya.

Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Konflik Peran.

Uji kausalitas *Self-efficacy* terhadap konflik peran menghasilkan nilai positif signifikan atau dapat diterima. Hasil ini sesuai dengan hipotesis sebelumnya bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap konflik peran pada karyawan wanita. Konsisten dengan penelitian Saks, (1994), seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mengerjakan pekerjaan dengan mempertimbangkan konsekuensi kesalahan, sebaliknya jika *self efficacy*nya rendah maka ia akan mengalami tekanan atau stress pada pekerjaannya. *Self efficacy* mempunyai pengaruh mengatasi tekanan di tempat kerja (Leiter, 1991; Stumpf et al., 1987 dalam Siwi, 2005). Bandura, (1997) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi lebih percaya ia akan mampu mencapai kinerja meskipun ada tekanan (konflik) pada pekerjaan. Individu yang menilai terlalu tinggi kemampuannya bila melakukan kegiatan yang tidak dapat diraih akibatnya ia mengalami kesulitan untuk menurunkan kredibilitas dan menderita kegagalan. Sebaliknya individu yang menilai terlalu rendah kemampuannya akan membatasi dirinya. Dalam hubungannya dengan karyawan wanita departemen produksi PT HM. Sampoerna, Tbk., ketika diberikan tanggung jawab yang besar, mereka yang memiliki *self efficacy* tinggi akan menerimanya tanpa membatasi diri.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Uji kausalitas Komitmen organisasi terhadap kinerja menghasilkan nilai negatif dan signifikan. Hasil ini tidak sesuai dengan hipotesis sebelumnya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan wanita. Hal ini tidak konsisten dengan penelitian Djati dan Khusaini (2003 : 40) bahwa kepuasan karyawan pada kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen karyawan pada organisasi begitu juga komitmen karyawan pada organisasi berpengaruh terhadap kecakapan karyawan pada pekerjaan. Steers, (1977) dalam Dessler, (2000) melihat pengaruh antara *antecedents of commitment* dengan *outcomes of commitment* menemukan bahwa salah satu hasil dari komitmen

adalah prestasi kerja yang tinggi. Karyawan wanita departemen produksi PT HM. Sampoerna, Tbk cenderung bersikap apatis dan kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan komitmen karyawan terhadap organisasi harus ditunjang dengan kemampuan dan sikapnya di dalam bekerja, agar ada kesesuaian antara keyakinan dengan tujuan organisasi kerja dan dengan besar usaha yang digunakannya untuk mencapai tujuan itu.

Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kinerja

Uji kausalitas *Self-efficacy* terhadap kinerja menghasilkan nilai positif dan signifikan dapat diterima. Hasil ini sesuai dengan hipotesis sebelumnya bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan wanita. Konsisten dengan Bandura, (1997) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi lebih percaya ia akan mampu mencapai kinerja meskipun ada tekanan (konflik) pada pekerjaan. Semakin besar atau tinggi *Self-efficacy* seseorang maka akan semakin tinggi pula pencapaian kinerja. *Self-efficacy* rendah berkemungkinan akan menghalangi seseorang dari mencoba suatu tugas walaupun individu tersebut mengetahui bahwa pelaksanaan tugas itu akan mendatangkan hasil yang dikehendaki. Sementara itu, seorang karyawan wanita dengan *Self-efficacy* tinggi akan memiliki kepercayaan sehingga mendorongnya untuk mencapai kinerja maksimal walaupun tugas yang dihadapinya itu terasa berat.

Pengaruh konflik peran terhadap Kinerja

Uji kausalitas konflik peran terhadap kinerja menghasilkan nilai negative signifikan dapat diterima. Hasil ini sesuai dengan hipotesis sebelumnya bahwa konflik peran berpengaruh negatif kinerja karyawan wanita. Konsisten dengan Perrewé et al., (1993) Semakin tinggi tingkat stress akan menyebabkan semakin rendahnya tingkat kinerja. Konflik peran tidak selalu bersifat negative, karena konflik peran dapat pula meningkatkan efektivitas organisasi (Jones, 2001). Dengan demikian, semakin tinggi konflik peran yang dihadapi oleh seorang wanita akan semakin buruk pula pencapaian kinerjanya di dalam organisasi, demikian pula sebaliknya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Bersumber dari hasil penelitian sebagaimana telah dibahas, maka dapat dibuat simpulan sebagai berikut:

- a. Komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap konflik peran pada karyawan wanita. Hasil penelitian ini tidak mendukung teori Kusnadi, dkk., (1999 : 543) yaitu jika karyawan gagal memperoleh kontrak psikologis maka akan menghasilkan konflik disfungsional yang akan menurunkan *performance* organisasi dan kelompok.
- b. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap konflik peran pada karyawan wanita. Hasil penelitian ini mendukung teori Saks, (1994) seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan akan mengerjakan pekerjaan dengan mempertimbangkan konsekuensi kesalahan, sebaliknya jika *self efficacy*nya rendah maka ia akan mengalami tekanan atau stress pada pekerjaannya. Juga mendukung teori Bandura, (1997) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi lebih percaya ia akan mampu mencapai kinerja meskipun ada tekanan (konflik) pada pekerjaan.
- c. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pada karyawan wanita. Hasil penelitian ini tidak mendukung teori Steers, (1977) dalam Dessler, (2000) menyatakan bahwa salah satu hasil dari komitmen adalah prestasi kerja yang tinggi.
- d. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan wanita. Hasil penelitian ini mendukung teori Bandura, (1997) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi lebih percaya ia akan mampu mencapai kinerja meskipun ada tekanan (konflik) pada pekerjaan.
- e. Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja pada karyawan wanita. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Perrewé et al., (1993) Semakin tinggi tingkat stress akan

menyebabkan semakin rendahnya tingkat kinerja. Juga mendukung teori Jones, (2001) bahwa konflik peran tidak selalu bersifat negative, karena konflik peran dapat pula meningkatkan efektivitas organisasi.

Saran

Perusahaan diharapkan dapat memperbaiki dan meningkatkan pembelajaran untuk perkembangan karyawan melalui informasi-informasi yang diberikan dalam penelitian ini sebagai upaya menghindari terjadinya konflik peran di lingkungan karyawan, meningkat rasa percaya diri (self efficacy) serta peningkatan kinerja di masa mendatang.

KETERBATASAN PENELITIAN

Terdapat keterbatasan dalam penelitian ini. **Pertama**, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah berkeluarga, tidak membedakan memiliki anak atau tidak. Hal ini akan mempengaruhi tingkat konflik yang dihadapi setiap karyawan wanita.

Kedua, secara manjerial kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang berasal dari dalam diri seseorang. Sangat mungkin kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain selain terdefinisi, dan lingkungan. Misalnya budaya kerja di lingkungan tempat tinggal, suasana kerja, dan lainnya.

Ketiga, penelitian ini tidak membedakan jenis konflik peran, mengingat konflik peran ada yang bersifat fungsional dan disfungsional seperti yang dijelaskan oleh Kusnadi, dkk (2001).

Berdasarkan keterbatasan-keterbatasan tersebut peneliti berikutnya diharapkan mampu mengembangkan model koseptual dengan adanya kemungkinan variabel lain (lingkungan dan pembedaan konflik).

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A, 1977, *Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change*, *Psychological Review*, Vol. 84.No.2:191-215.
- _____, 1994, *Self Efficacy*. In V. S. Ramachaudran Ed., *Encyclopedia of Human Behavior* Vol. 4.: 72-82. Academic Press, New York, hal 71-81.
- _____, 1997, *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, W.H. Freeman and Company, New York.
- Bernadin, H. John dan Russell, J.E.A 1993 *Human Resource Management, An Experiential Approach*, Mc. Graw Hill, Inc.
- Dessler, G., 2000, *Human Resource Management* 8th edition, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Djati, S. Pantja dan Khusaini, M., 2003, Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 5 No. 1, Universitas Kristen Petra, hal 24-41.
- Ferdinand, Augusty, 2002, *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Fakultas Ekonomi UNDIP, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesatu, Cetakan Ketiga, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Gregson, T. W. dan Aunio, J., 1994, Role Ambiguity, Role Conflict, and Perceived Environmental Uncertainty: Are the scales measuring Separate Construct for Accountant? *Behavioural Research in Accounting*, Vol.6: 145-159.
- Hair, J.F, Anderson, RE, Tatham, R.L. dan Black, W.C. 1998, *Multivariate Data Analysis*, 5 th Edition, Upper Saddle River.
- Indrawijaya, Adam I., 2002, *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ketujuh, Sinar Baru Algensind, Bandung.
- Iswahyudi Hartadi, 2005, Pengaruh Kesesuaian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kab. Malang, *Jurnal Eksekutif*, Edisi April.

- Jex, S. M. dan Bliese, P. D., 1999, Efficacy Beliefs as a Moderator of the Impact of Work-Related Stressors: A Multilevel Study, *Journal of Psychology*, Vol.84. No. 3:349-361.
- _____, Bliese, P. D., Buzzell, S. dan Primeau, J., 1999, The Impact of Self-Efficacy on Stressors Strain Relations; Coping Style as an Explanatory Mechanism, *Journal of Psychology*, Vol.86. No. 3:401-409.
- Jones, G, 2001, *Organizational Theory Text and Cases*, Third Edition, Prentice Hall International, Inc.
- Kusnadi, Suherman, Sukmalana, Rachman, Sumeidi, 1999, *Pengantar Bisnis Niaga: Dengan Pendekatan Kewiraswastaan*. Universitas Brawijaya, Malang.
- Latuheru, B.P., 2005, Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Studi Empiris Pada Kawasan Industri Maluku. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, Vol. 7, No. 2, Nopember 2005, Universitas Kristen Petra, Hal. 117-130.
- Luthans, F dan M.J Martinko. 1979 : *The Practice of Supervision and Management* New York, Mc Graw Hill, hal 183.
- Mager, R. F., 1992, No Self-Efficacy, No performance, *Education Resources Information Center, Training*, Vol.29. Number. 4: 32-36.
- Mitchell, T.R 1982, *People in Organization: in Introduction to Organization Behavior*, MC. Graw Hill Book Comp. Tokyo.
- Mowday, R.T, Porter. LW dan Steers.R.M 1982 *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turn Over*, New York, Academic Press.
- Perrewew, P.L., Fernandez, D. R., & Morton, K. S. 1992, An Experimental Examination of Implicit Stress Theory, *Journal of Organizational Behavior*, 14: 677-686.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., dan Boulin, P.V., 1974, Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turn Over Among Psyatric Tehnicians, *Journal of Applied Psychology* Vol. 59: 603-609.
- Ramayah, T., Zainuddin, Y., dan Youn, Chee Fok, 2000, *The Effect of Self-Efficacy on Internet Usage in the Organization*, School of Management Universitas Sains Malaysia, Kuala Lumpur, hal 1 - 45.
- Saks, A.M., 1994, Moderating Effects of Self Efficacy for the Relationship between Training Method and an Anxiety and Stress Reaction of Newcomers, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.15: 639-654.
- Sekaran, Uma, 1992, *Research Methods of Bussiness: A Skil Building Approach*, John Willey and Sons, Inc.
- Sitinjak, Tumpal Jr., dan Sugiarto, 2006, *Lisrel*. Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Siwi, Tri, 2005, Pengaruh Komitmen Profesi, Partisipasi Anggaran, dan Self-Efficacy Terhadap Konflik Peran Studi Empiris pada Wanita Karir di Yogyakarta. *Simposium Riset Ekonomi II*, November 2005, ISEI Surabaya, hal. 1-12.
- Steers, R. M. dan Porter, L. W., 1983, *Motivation and Work Behavior*, Academic Press, New York.
- Toly, Agus Arianto, 1999, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intentions pada Staf Kantor Akuntan Public. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, Universitas Kristen Petra, hal. 102-125.
- Wexley, Kenneth N. dan Yuki, Gary A., 2005, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalial*. Edisi Terjemahan, Cetakan Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta.
- Yang, N., Chen, C dan Choi, J., 2000, Source of Work-Family Conflict A Sino-U.S Comparison of the Effect of Work and Family Demands, *Academy of Management Journal*, Vol.43. Number.1:113-123.